

Kutt, Konrad

Aus- und Weiterbildung der Ausbilder: Bilanz und Perspektiven

Zeitschrift für Pädagogik 26 (1980) 6, S. 825-838



Quellenangabe/ Reference:

Kutt, Konrad: Aus- und Weiterbildung der Ausbilder: Bilanz und Perspektiven - In: Zeitschrift für Pädagogik 26 (1980) 6, S. 825-838 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-141284 - DOI: 10.25656/01:14128

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-141284>

<https://doi.org/10.25656/01:14128>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Zeitschrift für Pädagogik

Jahrgang 26 – Heft 6 – Dezember 1980

I. Thema: Ausbildung der Ausbilder

- | | |
|--------------------|---|
| ANTONIUS LIPSMEIER | Berufspädagogische Aspekte zur Ausbildung betrieblicher Ausbilder 813 |
| KONRAD KUTT | Aus- und Weiterbildung der Ausbilder: Bilanz und Perspektiven 825 |
| GÜNTHER PÄTZOLD | Modellversuche zur Ausbildung der Ausbilder. Ein Instrument zur Weiterentwicklung beruflicher Ausbildungspraxis 839 |
| ELMAR KOENEN | Die staatlich verordnete Ausbildereignung. Sachliche und politische Grenzen eines Reformversuchs 863 |

II. Forschungsberichte

- | | |
|--------------------------------------|---|
| RALF SCHWARZER/ JOSÉ ARZOZ | Die psychosoziale Verfassung von Ausländerkindern in integrierten und in nationalen Schulen 877 |
| FALKO RHEINBERG/ ULRIKE HENDRICKS | Verbesserte Wahrnehmungseigenen Lernzuwachses. Anlage und Ergebnisse eines Unterrichtsexperiments 895 |
| ERIKA WÖLFERT | Das Spielverhalten körperbehinderter Kinder. Bericht über eine empirische Untersuchung 907 |

III. Literaturberichte

- | | |
|----------------------|--|
| LUDWIG LIEGLE | Neuere Veröffentlichungen zur Erziehung im Kibbuz 921 |
| FRIEDRICH SCHWEITZER | Moral, Verantwortung und Ich-Entwicklung. Neue Beiträge zur moralischen Entwicklung: Carol Gilligan, William Perry, Robert Kegan 931 |

IV. Diskussion

- HELMUT KARG Über das Revidieren von Unterrichtsempfehlungen für die gymnasiale Oberstufe. Zu dem Beitrag von W. Harder in Heft 2/1980 943
- WOLFGANG HARDER Richtlinienentwicklung und Lehrerbeteiligung. Replik auf den Beitrag von H. Karg 949
- KLAUS-JÜRGEN TILLMANN Sozialisationstheorie und Subjektbegriff. Anmerkungen zu Dieter Geulens handlungstheoretischem Entwurf 953

V. Besprechungen

- MARTIN KIPP Udo Müllges (Hrsg.): Handbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik 965
- HARALD SCHOLTZ Fritz Borinski et al. (Hrsg.): Jugend im politischen Protest. Der Leuchtenburgkreis 1923 – 1933 – 1977 970
- HARALD SCHOLTZ Ulrich Aufmuth: Die deutsche Wandervogelbewegung unter soziologischem Aspekt 973
- Pädagogische Neuerscheinungen 977

Anschriften der Mitarbeiter dieses Heftes:

José Arzoz, Seminar für Allgemeine Didaktik und Schulpädagogik, Ahornstraße 55, 5100 Aachen; Stud. Prof. Wolfgang Harder, Nikolausstraße 4, 4052 Korschenbroich 2; Ulrike Hendricks, Psycholog. Institut der Ruhr-Univ., Postfach 102148, 4630 Bochum; Stud.-Dir. Helmut Karg, Brückenstraße 62, 5140 Erkelenz; Dr. Martin Kipp, Klewergarten 10, 3000 Hannover 91; Elmar Koenen, Tattenbachstraße 6, 8000 München 22; Dipl.-Hdl. Konrad Kutt, Trabener Straße 14B, 1000 Berlin 33; Prof. Dr. L. Liegle, Biesingerstraße 9, 7400 Tübingen 1; Prof. Dr. Antonius Lipsmeier, Fernuniversität Hagen, Fachbereich Erziehungs- und Sozialwissenschaften, Postfach 940, 5800 Hagen; Dr. Günter Pätzold, Ortlí 30, 4600 Dortmund 30; Dr. Falko Rheinberg, Psycholog. Institut der Ruhr-Universität, Postfach 102148, 4630 Bochum; Prof. Dr. Harald Scholtz, Pfalzburger Straße 82, 1000 Berlin 15; Prof. Dr. Ralf Schwarzer, Angelastraße 17, 5161 Düren-Merken; Friedrich Schweitzer, Th. M., Beurenerstraße 28, 7311 Owen/Teck; Prof. Dr. Klaus-Jürgen Tillmann, Leunenschloßstraße 9, 4600 Dortmund 41; Dr. Erika Wölfert, Dornkamp 8, 2000 Hamburg-Schenefeld.

Zeitschrift für Pädagogik

Beltz Verlag Weinheim und Basel

Anschriften der Redaktion: Dr. Reinhard Fatke, Brahmweg 19, 7400 Tübingen 1; Prof. Dr. Andreas Flitner, Im Rotbad 43, 7400 Tübingen 1; Prof. Dr. Walter Hornstein, Pippinstraße 27, 8035 Gauting.

Manuskripte in doppelter Ausfertigung an die Schriftleitung erbeten. Hinweise zur äußeren Form der Manuskripte finden sich am Schluß von Heft 1/1980, S. 157f., und können bei der Schriftleitung angefordert werden. Besprechungsexemplare bitte an die Anschriften der Redaktion senden. Die „Zeitschrift für Pädagogik“ erscheint zweimonatlich (zusätzlich jährlich 1 Beiheft) im Verlag Julius Beltz GmbH & Co. KG, Weinheim und Verlag Beltz & Co. Basel. Bibliographische Abkürzung: Z. f. Päd. Bezugsgebühren für das Jahresabonnement DM 84,- + DM 4,- Versandkosten. Lieferungen ins Ausland zuzüglich Mehrporto. Ermäßigter Preis für Studenten DM 65,- + DM 4,- Versandkosten. Preis des Einzelheftes DM 18,-, bei Bezug durch den Verlag zuzüglich Versandkosten. Zahlungen bitte erst nach Erhalt der Rechnung. Das Beiheft wird außerhalb des Abonnements zu einem ermäßigten Preis für die Abonnenten geliefert. Die Lieferung erfolgt als Drucksache und nicht im Rahmen des Postzeitungsdienstes. Abbestellungen spätestens 8 Wochen vor Ablauf eines Abonnements. Gesamtherstellung: Beltz Offsetdruck, 6944 Hemsbach über Weinheim. Anzeigenverwaltung: Heidi Steinhaus, Ludwigstraße 4, 6940 Weinheim. Bestellungen nehmen die Buchhandlungen und der Beltz Verlag entgegen: Verlag Julius Beltz GmbH & Co. KG, Am Hauptbahnhof 10, 6940 Weinheim; für die Schweiz und das gesamte Ausland: Verlag Beltz & Co. Basel, Postfach 227, CH-4002 Basel.

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, bleiben vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden.

Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder ähnlichem Wege bleiben vorbehalten.

Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopien hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder benutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG WORT, Abteilung Wissenschaft, Goethestraße 49, 8000 München 2, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

Aus- und Weiterbildung der Ausbilder: Bilanz und Perspektiven

Es soll nachfolgend versucht werden, einen Überblick darüber zu geben, wie sich die *Ausbilder-Eignungsverordnung* (AEVO) für die gewerbliche Wirtschaft von 1972 quantitativ und qualitativ-strukturell bisher ausgewirkt hat, also darüber zu informieren, in bezug auf welchen Personenkreis und in welchen Bereichen sie zu Qualifizierungsprozessen geführt hat; im zweiten Teil soll die Frage näher beleuchtet werden, welchen Stellenwert die im Rahmen der AEVO vorgesehene pädagogische Ausbildung im Rahmen und Zusammenhang des beruflichen Werdegangs von Ausbildern hat; im dritten Teil sollen Fragen der Weiterbildung der Ausbilder erörtert werden. Da eine umfassende Betrachtung wegen der sehr großen Unterschiede in der Ausbildungsstruktur in einzelnen Wirtschaftsbe-
reichen (Industrie, Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst, Freie Berufe), wegen der unterschiedlichen Betriebsgrößen und der Heterogenität des Ausbildungs-
personals nicht möglich ist, beschränken sich die Aussagen hier auf den Bereich der Indu-
strie- und Handelskammern. Dabei wird vor allem eine Untersuchung des BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) zugrunde gelegt, in der 1976 insgesamt 468 Ausbildungsbetriebe schriftlich und in diesen Betrieben 864 Ausbilder und Ausbildungsleiter mündlich befragt wurden (KUTT et al. 1980).

1. Quantitative und qualitative Auswirkungen der Ausbilder-Eignungsverordnung

Die gesetzliche Grundlage für eine eindeutige Ausbilder-Definition ist dürftig. Zwar wird der Ausbilder-Begriff in den §§ 6, 8, 20, 21 und 33 BBiG rechtlich verankert, aber: wie viele Ausbilder ein Betrieb tatsächlich bestellen muß, wie viele Ausbilder im Sinne des § 20 BBiG geeignet sein müssen und ob letztlich der Bestellung von Ausbildern gegenüber der zuständigen Stelle lediglich formal Folge geleistet wird, dies alles bleibt weithin offen. Ebenfalls kaum präziser ist die in der 1974 vorgesehenen Novellierung des *Berufsbildungsgesetzes* enthaltene Fassung, wonach als Ausbilder gelten sollte, wer „unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang“ Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte vermittelt. Immerhin scheint sich aber diese Abgrenzung bei aller Vagheit doch in der Ausbildungspraxis durchzusetzen.

Bei etwa 1.4 Millionen Ausbildungsverträgen beträgt die Anzahl der Ausbilder in dem hier untersuchten Bereich, einschließlich des Handwerks, schätzungsweise 600.000, wovon nur ein geringer Teil hauptamtlich tätig ist. Nach der Berufsbildungsstatistik des DIHT hat sich die Zahl der bei den Industrie- und Handelskammern registrierten Ausbilder und selbst Auszubildenden von 247.700 im Jahr 1976 auf 294.800 im Jahr 1979 um knapp 20% erhöht, was u. a. auf die angestiegene Zahl der Ausbildungsverhältnisse zurückzuführen ist. Bei einer Auswertung von 11 Industrie- und Handelskammern waren z. B. 1976 in ca. 69.000 Ausbildungsverhältnissen gewerblicher Berufe nur 10% der Ausbilder hauptamtlich mit der Ausbildung beauftragt, bei 52.200 Ausbildungsverhält-

nissen im kaufmännischen Bereich waren nur 3% der Ausbilder hauptamtlich tätig. Zwischen 3 und 4% dürfte auch der Anteil der hauptamtlichen Ausbilder im Handwerk liegen. In diesem Bereich ist aber der Anteil der selbst Auszubildenden (Betriebsinhaber, Meister) an der Gesamtheit des registrierten Ausbildungspersonals über 80% und wird nur noch von der Landwirtschaft mit 92% übertroffen (ALTHOFF et al. 1978, 1980; WOLLSCHLÄGER 1975).

Die in den Jahren 1972–1978 erlassenen *Ausbilder-Eignungsverordnungen* für die Bereiche gewerbliche Wirtschaft, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft stellen den bildungspolitischen Versuch dar, für möglichst alle Ausbildungsbereiche formal gleiche Eignungsanforderungen an das Ausbildungspersonal zu stellen. Gleiche Anforderungen bestehen für die Meisterprüfungen im Handwerk, in der Landwirtschaft und in der Hauswirtschaft sowie in der Industriemeisterprüfung (§ 46, 2 BBiG). Lediglich für die „Freien Berufe“ gibt es eine vergleichbare Regelung noch nicht. Nach diesen Anforderungen müssen Ausbilder mindestens den beruflichen Abschluß vorweisen können, für den sie ausbilden, d. h. sie müssen fachlich geeignet sein (§ 76 ff BBiG). Außerdem müssen sie neben der persönlichen Eignung berufs- und arbeitspädagogisch geeignet sein und diesen Nachweis entweder in einer Prüfung vor der zuständigen Stelle oder durch andere den Inhalt der AEVO entsprechende Prüfungen erbringen. Daneben besteht eine Befreiungsmöglichkeit von der Prüfung aufgrund mehrjähriger unbeanstandeter Ausbildungspraxis (Zuerkennung). Eine bis 1984 befristete Befreiung, den Nachweis der Eignung zu erbringen, kann die zuständige Stelle in Ausnahmefällen genehmigen. Während für 1977 und 1978 die Zahl der befristeten Befreiungen bei ca. 12.000 lagen, wurde diese für 1979 mit 9.900 angegeben (*Position* 1980).

Die Zahl der entweder durch Prüfungen oder durch Zuerkennung qualifizierten Ausbilder (gem. §§ 6 und 7 AEVO) in den sieben Jahren von 1973–1979 zusammen ist somit um ca. 10% größer als die Zahl der gegenwärtig bei den Industrie- und Handelskammern registrierten Ausbilder. Der DIHT erklärt das mit einer relativ starken Fluktuation im Ausbildungswesen. Es kann dies aber auch darauf zurückzuführen sein, daß Ausbilder sich an der Prüfung beteiligt haben, ohne bei der Kammer als Ausbilder registriert zu sein. Außerdem wird die Ausbilder-Eignungsprüfung offensichtlich verstärkt als vorsorgliche Zusatz-

Tabelle 1: Entwicklung der Anzahl der Prüfungen nach AEVO und der Zuerkennung nach AEVO in den Jahren 1973–1979 für den IHK-Bereich (DIHT 1975, 1976, 1978; Position 1980).

| | Prüfungen nach der AEVO | Befreiungen nach §§ 6 und 7 | Insgesamt |
|------|----------------------------|--------------------------------|-----------|
| 1973 | 9.643 | 48.590 | 58.233 |
| 1974 | 25.747 | 59.044 | 84.791 |
| 1975 | 14.300 | 32.500 | 46.800 |
| 1976 | 17.500 | 32.300 | 49.800 |
| 1977 | 18.200 | 21.000 | 39.200 |
| 1978 | 14.100 | 7.900 | 22.000 |
| 1979 | 14.400 | 6.600 | 21.000 |
| | 113.890 | 207.934 | 321.824 |

qualifikation „freiwillig“ z. B. von jungen Facharbeitern sowie graduerten Ingenieuren und Betriebswirten, erworben, um so ihre Arbeitsmarktchancen zu erweitern.

Der Erlaß der AEVO (gewerbliche Wirtschaft) hat sich, aufs ganze gesehen, wie folgt ausgewirkt: Etwa ein Drittel aller (hauptamtlich beauftragten) Ausbilder im IHK-Bereich hat die Prüfung abgelegt, zwei Drittel haben den Qualifikationsnachweis durch praktische Erfahrung und/oder andere Prüfungen erbracht. Dennoch muß wohl davon ausgegangen werden, daß neben den bis 1984 „befristet befreiten“ Ausbildern noch eine erhebliche

Tabelle 2: Berufs- und arbeitspädagogische Eignung nach Ausbilder-Funktionen. Auswertung von 10 Industrie- und Handelskammern mit 161 eingetragenen Berufsausbildungsverhältnissen 1978 (Quelle: ALTHOFF et al. 1980, S. 65).

| Ausbilder-Funktion ¹ | Berufs- und arbeitspädagogische Eignung ² | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|------|------|------|------|------|------|------|--------|------|
| | 0 | in % | 1 | in % | 2 | in % | 3 | in % | 4 | in % |
| 0 | 18 | 0,1 | 7 | 0,1 | 2 | 0 | 1 | 0,1 | 10 | 0,1 |
| 1 | 6293 | 42,6 | 1724 | 20,3 | 3690 | 45,2 | 572 | 31,0 | 7077 | 35,2 |
| 2 | 693 | 4,7 | 1002 | 11,8 | 907 | 11,1 | 234 | 12,7 | 772 | 3,8 |
| 3 | 7752 | 52,5 | 5765 | 67,8 | 3563 | 43,7 | 1038 | 56,3 | 12250 | 60,9 |
| Gesamt: | 14756 | 100 | 8498 | 100 | 8162 | 100 | 1845 | 100 | 20109 | 100 |
| in % 1978 | 23,5 | | 13,5 | | 13,0 | | 2,9 | | 32,0 | |
| | 5 | in % | 7 | in % | 8 | in % | 9 | in % | Gesamt | in % |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 18 | 0,3 | 0 | 0 | 57 | 0,1 |
| | 291 | 17,6 | 780 | 59,5 | 2484 | 38,3 | 8 | 61,5 | 22919 | 36,5 |
| | 553 | 33,5 | 58 | 4,4 | 99 | 1,5 | 0 | 0 | 4318 | 6,9 |
| | 809 | 48,9 | 472 | 36,0 | 3884 | 59,9 | 5 | 38,5 | 35538 | 56,6 |
| | 1653 | 100 | 1311 | 100 | 6485 | 100 | 13 | 100 | 62832 | 100 |
| | 2,6 | | 2,1 | | 10,3 | | 0 | | 100 | |

1 Schlüssel „Ausbilder-Funktion“

- 0 = Unbekannt
- 1 = Selbstausbildende
- 2 = Hauptberuflich beauftragt
- 3 = Nicht hauptberuflich beauftragt

2 Schlüssel „Berufs- und arbeitspädagogische Eignung“

- 0 = Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse noch nicht erbracht (Frist gem. § 8 Abs. 1 AEVO), auch teilweise Befreiung nach § 6 Abs. 2 AEVO
- 1 = Prüfung gem. § 3 AEVO bestanden
- 2 = Berufs- und arbeitspädagogisch geeignet gem. § 6 Abs. 1 AEVO
- 3 = Vom Nachweis befreit gem. § 6 Abs. 2 AEVO
- 4 = Vom Nachweis befreit gem. § 7 Abs. 1 AEVO
- 5 = Vom Nachweis befreit gem. § 7 Abs. 2 AEVO
- 7 = Ausbilder fällt nicht mehr unter AEVO
- 8 = Befristete Befreiung vom Nachweis gem. § 8 Abs. 2 AEVO
- 9 = Nur Ausbilder im Rahmen eines auslaufenden Berufsausbildungsverhältnisses (vgl. § 8 Abs. 1 Satz 2 AEVO)

Anzahl von selbst Auszubildenden und Ausbildern in kleineren Betrieben, insbesondere auch des Handels, den Nachweis erbringen müssen, wenn sie – nach der gegenwärtigen Rechtslage – über 1984 hinaus ausbilden wollen. Möglicherweise löst sich dieses Problem aber auch durch die dann wieder geringer werdende Zahl der Schulabgänger von selbst. Einen nach Ausbilder-Funktionen differenzierten Überblick über den Stand der Ausbilderqualifikation in zehn ausgewählten IHK-Bezirken geben die in der *Tabelle 2* zusammengefaßten Daten einer Erhebung von ALTHOFF et al. (1980), die die o. a. DIHT-Zahlen stark relativieren.

Somit reduziert sich das Problem des qualifikatorischen Nachholbedarfs gegen Ende der Übergangsfrist auf sog. „Grenz-Ausbildungsbetriebe“, ansonsten dürfte der Nachholbedarf – zumindest in größeren und personell besser ausgestatteten Betrieben gedeckt sein. Zu diesem Ergebnis kommt die Untersuchung des BIBB (KUTT et al. 1980); danach erlangten die befragten Ausbildungspersonen die pädagogische Eignung durch Prüfung gemäß AEVO zu 33%, durch Meisterprüfung gem. HWO zu 20%, durch Zuerkennung gem. AEVO zu 41%.

Mit diesen Zahlen ist natürlich noch nicht der Beweis erbracht, daß die *Ausbilder-Eignungsverordnung* von den Betroffenen angenommen und bejaht wird, geschweige denn ist eine Aussage über die Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung möglich. Selbst die Frage, welche Veränderungen durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen bei den betroffenen Ausbildern, in der jeweiligen Ausbildungsorganisation bzw. im Kontakt zu den Jugendlichen feststellbar sind, bleibt offen. Hierzu wären im einzelnen die organisatorischen und inhaltlichen Ausprägungen der verschiedensten Qualifizierungsmaßnahmen zu untersuchen; aber auch eine Wirkungsanalyse im Anschluß an Qualifizierungsmaßnahmen wäre erforderlich.

MICHELSSEN (1980) kommt aufgrund seiner Befragung von 428 hauptamtlichen Ausbildern zu dem Schluß, „daß die Schulungsmaßnahmen zur pädagogischen Ausbildung der Ausbilder (noch) nicht zu einer Verbesserung der Ausbildungspraxis geführt haben“, und nennt hierfür insbesondere drei Gründe: (a) die grundsätzlich reservierte bis negative Einstellung der Ausbilder zur pädagogischen Ausbildung, (b) die unterschiedlichen Auffassungen zwischen den von den Ausbildern für wichtig erachteten und den von der Ausbilder-Eignungsverordnung vorgesehenen Ausbildungsinhalten, (c) die häufig nicht adressatengerechten Vermittlungsmethoden in Lehrgängen zur pädagogischen Ausbildung der Ausbilder. Die Antwort auf die Frage, ob die berufspraktische Ausbildung besser werde, wenn die Ausbilder auch über pädagogische Kenntnisse verfügen, ist für MICHELSSEN ein Indiz für die grundsätzliche Einstellung zur pädagogischen Ausbildung der Ausbilder. Zwei Drittel der von ihm Befragten geben an, daß die Qualität der berufspraktischen Ausbildung durch den Erwerb berufspädagogischer Kenntnisse „besser“ werde, eine erhebliche Verbesserung wird allerdings nur von 16,2% der Befragten erwartet, deutlich negativ eingestellt sind 13,5% der Befragten (MICHELSSEN 1980, S. 233). Bei der von BOERGER/PASCHEN (1977) durchgeführten Befragung von 96 Ausbildungsleitern verneinten 53% der Befragten generell die Notwendigkeit und Angemessenheit einer derartigen Prüfung.

Diesen Zahlen und Schlußfolgerungen kann der vom BIBB ermittelte tatsächliche Eignungserwerb, differenziert nach Ausbildern, Ausbildungsmeistern und Ausbildungsleitern,

Tabelle 3: Berufs- und arbeitspädagogischer Eignungserwerb der gewerblichen und kaufmännischen (in Klammern) Ausbildungspersonen; Angaben in %.

| | Prüfung | Zuerkennung | Meisterprüfung |
|--------------------|---------|-------------|----------------|
| Ausbildungsleiter | 25 (40) | 46 (57) | 29 |
| Ausbildungsmeister | 24 | 30 | 46 |
| Ausbilder | 49 (63) | 32 (34) | 19 |

gegenübergestellt werden (s. Tabelle 3). Danach haben Ausbildungsleiter weitaus häufiger das Zuerkennungsverfahren in Anspruch genommen bzw. nehmen können als die ihnen unterstellten Ausbilder. Die gewerblichen Ausbilder haben sich sogar doppelt so häufig der Prüfung nach der AEVO unterzogen als die gewerblichen Ausbildungsleiter. Die stärker anzutreffende formelle Zuerkennung der Ausbildereignung nach §§ 6 und 7 AEVO bei den Ausbildungsleitern kann zum einen mit der insgesamt längeren Funktionsdauer begründet werden. Zum anderen deuten auch die höheren beruflichen Abschlüsse auf eine leichtere Befreiungsmöglichkeit hin, wobei unterstellt wird, daß die Ausbildungsleiter die der AEVO-Prüfung entsprechenden Kenntnisse erworben haben.

Die Frage der Ausbildereignung könnte neben der Funktionsdauer auch in Abhängigkeit von Bedingungen gesehen werden, die außerhalb der persönlichen Voraussetzungen liegen, z. B. bei den Betrieben selbst. Interessanterweise dominiert gerade in Großbetrieben ab 5000 Beschäftigte die Zahl der Zuerkennungen mit 60% (bei 26% AEVO-Prüfung und 13% Meister-Prüfung), hingegen beträgt in Betrieben von 50 bis unter 200 Beschäftigten der Anteil der Zuerkennung nur 36% (AEVO-Prüfung 28% und Meisterprüfung 37%). Die wenigsten Meisterprüfungen, aber die meisten AEVO-Prüfungen wurden in Betrieben zwischen 200 und 500 Beschäftigten angetroffen. Aus diesen Zahlen muß gefolgert werden, daß sich die strukturellen Unterschiede der Ausbildungsbetriebe bis hin zur unterschiedlichen Ausbilderqualifizierung auswirken.

Träger und Teilnehmer

Lehrgänge zur Ausbildung der Ausbilder gab es schon lange vor der Ausbilder-Eignungsverordnung. Einerseits waren berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse seit Jahrzehnten Teil der Meisterprüfung im Handwerk, wenn auch mit geringerer Stundenzahl und bescheideneren inhaltlichen Anforderungen; andererseits haben z. B. auch vier Industrie- und Handelskammern in Bayern in den Jahren 1938, 1960, 1965 und 1968 mit Ausbilderlehrgängen begonnen (MÜLLER 1978, S. 20). Die Ausbilder-Eignungsverordnung von 1972 hat jedoch das eigentliche Qualitäts- und Quantitätsproblem der Ausbilderausbildung zu Tage gefördert. Diejenigen, die sich zur Prüfung anmelden, nehmen in aller Regel auch an Veranstaltungen zur Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung teil. Auch kann davon ausgegangen werden, daß ein beträchtlicher Teil der Ausbilder entsprechende Veranstaltungen besucht, ohne die Prüfung abzulegen oder ablegen zu müssen.

Da die AEVO lediglich Inhalt und Form des Nachweises der Eignung regelt, nicht jedoch organisatorische und inhaltliche Vorgaben für Qualifizierungsmaßnahmen, hat sich als

Tabelle 4: Qualifizierungsmaßnahmen und Teilnehmer für die Ausbildung der Ausbilder in Bayern in den Jahren 1972–1974 (Quelle: MÜLLER 1978, S. 22).

| Zeitraum 1972–1974 | Zahl der Veranstaltungen | Zahl der Teilnehmer |
|---|--------------------------|---------------------|
| 7 IHK's | 248 | 7 306 |
| 5 Unternehmen | 79 | 1 112 |
| 4 Bildungswerke der Wirtschaft | 96 | 2 438 |
| Betriebs-Pädagogisches Institut | 113 | 3 270 |
| | (Viele Einzelvorträge) | |
| Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Modellseminare) | 8 | 134 |

Folge dieser Offenheit „in der Qualifizierungspraxis eine fast unübersehbare Vielfalt an Qualifizierungsmodellen entwickelt“, die sicherlich z. T. dem Bedürfnis der Praxis entspringen (MÜLLER 1978, S. 17 ff.), z. T. auch das Ringen einzelner Institutionen um Marktanteile widerspiegelt. Das einzig normierende Faktum neben der AEVO stellt der vom BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG 1972 empfohlene *Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern* dar, der die vier Sachgebiete „Grundfragen der Berufsbildung“, „Planung und Durchführung der Ausbildung“, „Der Jugendliche in der Ausbildung“ und „Rechtsgrundlagen“ im Sinne eines Stoffkatalogs näher aufschlüsselt. Veränderungen oder Ergänzungen wurden seitdem nicht mehr vorgenommen. Vereinzelt hat es eine Weiterentwicklung inhaltlicher Art über das Medium Lehrbuch gegeben, wobei besonders die aus sechs Teilen bestehende lernzielorientierte Aufbereitung des INSTITUTS ZUR ENTWICKLUNG MODERNER UNTERRICHTSMEDIEN (o. J.) sowie das kürzlich erschienene zweibändige Lehrbuch von GOLAS (1979) erwähnt werden sollen, ohne daß hier näher darauf eingegangen werden kann (vgl. auch HANISCH/KUTT 1978).

Zu den wichtigsten Veranstaltern von Ausbilderlehrgängen zählen die INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN (als prüfungsberechtigte Stellen), die ARBEITGEBERVERBÄNDE mit ihren Bildungswerken und Fachverbände. Außerdem führen große Unternehmen eigene Qualifizierungslehrgänge für Ausbilder durch (vgl. KLEIN 1979). Legt man hier die bereits mehrfach erwähnte Befragung des BIBB zugrunde, dann zeigt sich eindeutig, daß die Kammern und Arbeitgeberverbände die meisten Ausbilder an sich ziehen. Während 21% der befragten Ausbilder an Bildungsveranstaltungen der Kammern teilnahmen und 15% an solchen der Arbeitgeberverbände, lauten die entsprechenden Zahlen für die anderen Anbieter, wie folgt: private Bildungseinrichtungen: 10%, Berufsverbände: 8%, Gewerkschaften: 5%. Ähnlich verteilen sich die Zahlen bei der Teilnahme an erfahrungsorientierten Gesprächskreisen. Die herausgehobene Bedeutung der Industrie- und Handelskammern für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft wird auch aus der Untersuchung zur *Situation der Ausbilderqualifizierung in Bayern* (BAUMGARDT et al. 1978) deutlich.

Veranstaltungs- und Lernformen

Sieht man einmal von dem Angebot des Medienverbundsystems „Ausbildung der Ausbilder“ in den Jahren 1973–1975 ab (vgl. ECHTERHOFF et al. 1974), so läßt sich heute

sagen, daß die pädagogische Ausbildung der Ausbilder überwiegend in Form des personalen Direktunterrichts durchgeführt wird. Die von MICHELSEN (1980) befragten Ausbilder bevorzugten zu 92,5% den Direktunterricht. Die Befragung des BIBB hat ergeben, daß zu 46% Veranstaltungen in Vollzeitform mit einer Dauer von zwei Wochen (13%), drei Wochen (16%) und vier Wochen (14%) sowie zu 54% in Teilzeitform besucht werden. Die von SCHULZ (1978) für den Zeitraum von 1974–1978 durchgeführte Analyse von 170 Veranstaltungen in Lehrgangsform ergab, daß diese zu 85% von Industrie- und Handelskammern durchgeführt wurden. Die Lehrgangsdauer betrug zu 50% 120 Stunden (das entspricht der vom BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG empfohlenen Mindeststundenzahl für die Ausbildung der Ausbilder), 35% der Veranstaltungen wiesen zwischen 40 und 120 Stunden auf und nur 15% der Veranstaltungen gingen über 120 Stunden hinaus. – Zur Umsetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung in praktisch verwertbare und wissenschaftlich begründete Konzepte wurden insbesondere vom BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG und vom BAYERISCHEN STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG eine Reihe von Modellversuchen initiiert und durchgeführt (s. dazu die Darstellung von G. PÄTZOLD in diesem Heft).

Ergebnisse und Folgerungen

Die bisherigen Erfahrungen und Beiträge zur Ausbildung der Ausbilder lassen folgende Probleme bzw. Tendenzen der Weiterentwicklung erkennen:

- (1) Die Lehrgänge zur Ausbildung der Ausbilder sind wegen ihrer formalen Zielsetzung, aber auch wegen des durchschnittlich zu geringen Zeitumfangs zu sehr an Kenntniserwerb und an der Prüfung orientiert.
- (2) Das Spannungsverhältnis von Theorie und Praxis, das sich angesichts der häufig akademisch ausgebildeten Dozenten als besonders schwierig erweist, müßte durch verbesserte Lehrgangsmethoden, durch eine die Praxis reflektierende Organisation der Ausbildung der Ausbilder und durch angemessene Dozenten-Fortbildung im Interesse akzeptierter Praxisveränderung fruchtbar gemacht werden.
- (3) Eine Differenzierung der Lehrgänge nach Adressaten unterschiedlicher Branchen, Vorbildung, Funktion und Erfahrung usw. findet in der Regel nicht statt; sie wäre aber eine wichtige Voraussetzung für die Weiterentwicklung in diesem Bereich. Das Problem der fachlichen Ausbildung der Ausbilder blieb bisher völlig unberücksichtigt, obwohl § 21 BBiG auch den Erlass einer Verordnung zum Nachweis erweiterter fachlicher Kenntnisse vorsieht. Durch die Hereinnahme fachlicher und fachdidaktischer Inhalte in die Ausbildung (mit Sicherheit aber in die Weiterbildung) müßte der Weiterentwicklung der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten sowie des Berufsgrundbildungsjahres entsprochen werden. Außerdem müßte der Gefahr der „technischen Abkopplung“ – analog dem wachsenden Informations-Lag bei Lehrern bei mangelnder Fortbildung – frühzeitig entgegengewirkt werden.
- (4) Bei der pädagogischen „Erstausbildung von Ausbildern“ wird in Zukunft verstärkt davon auszugehen sein, daß noch keine oder nur geringe Ausbildererfahrungen bei den Teilnehmern vorhanden sein werden. Sofern Fachhochschulen oder andere öffentliche Einrichtungen die Ausbilderqualifikation vermitteln, haben sie bereits jetzt dieses Problem zu lösen.

(5) Maßnahmen zur Ausbildung der Ausbilder sind zumeist eine isolierte Aufbauqualifikation ohne Einbindung in das öffentliche Bildungs- und Berechtigungssystem. Eine durchlässige, curriculare und organisatorische Gesamtkonzeption der Ausbildung des Ausbildungspersonals, die die unterschiedlichen Positionen und Rollen im Ausbildungswesen berücksichtigt, sollte entwickelt und erprobt werden, weil die Gefahr weiterer separater Bildungsstränge (z. B. für Ausbildungsleiter an Universitäten) besteht (vgl. KUTT/STIEHL 1979).

2. Der Stellenwert der pädagogischen Ausbildung im beruflichen Werdegang von Ausbildern

Die Entscheidung, Ausbilder zu werden, fällt im individuellen Bildungs- und Beschäftigungsverlauf in der Regel relativ spät. Im Vergleich zu anderen erzieherischen Berufen erfolgt die berufliche Fachausbildung des Ausbilders unter einer nicht-pädagogischen Zielrichtung, denn die Berufsperspektive heißt zunächst noch Facharbeiter oder Kaufmannsgehilfe. Erst im Verlauf fachberuflicher Tätigkeit vollzieht sich oft im Weg einer allmählichen Funktionsverlagerung/-erweiterung ein mehr oder weniger vollständiger Funktionswechsel zum Ausbilder. Ob es sich hierbei um eine gewollte/geplante Berufswahlentscheidung handelt, um das Ergebnis geplanter betrieblicher Personalentwicklungsplanung oder um ein „Abschieben in die wenig attraktive Ausbildung“ muß hier außer Betracht bleiben. In der Untersuchung von PÄTZOLD (1977) nannten 64% der befragten Ausbilder (N = 101) als Gründe für die Aufnahme der Ausbildertätigkeit beruflich-inhaltliche Aspekte (Interesse, Spaß, Neigung), 20% instrumentelle Aspekte (Aufstieg, Bezahlung, Sicherheit) und 7% nannten die Empfehlung durch den Vorgesetzten.

Die allgemeinbildenden Schulabschlüsse von Ausbildern entsprechen den traditionellen Bildungsgängen. Die Untersuchung des BIBB hat ergeben, daß kaufmännische Ausbilder gegenüber gewerblichen Ausbildern und – bezogen auf die Position im Ausbildungswesen – Ausbildungsleiter gegenüber Ausbildern deutlich höhere Schulabschlüsse aufweisen. Beispielsweise hatten 81% der gewerblichen Ausbilder (N = 145) aber nur 19% der kaufmännischen Ausbilder (N = 86) sowie 36% der gewerblichen Ausbildungsleiter (N = 192) aber nur 9% der kaufmännischen Ausbildungsleiter Hauptschulabschluß als höchsten schulischen Abschluß angegeben. Kann dieses offensichtliche Bildungsgefälle durch Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung kompensiert werden? Wenngleich natürlich für fast alle Ausbildungspersonen die berufliche Erstausbildung als Voraussetzung und Ausgangsbasis anzusehen ist, so ist doch beachtlich, daß für ca. 50% der gewerblichen und kaufmännischen Ausbilder der formale berufliche Bildungsgang mit dem Facharbeiterbrief und dem Kaufmannsgehilfenbrief endet. Diese Abschlußebene ist aber für den kaufmännischen Ausbilder aussichtsreicher, denn zum einen wird damit grundsätzlich der Angestelltenstatus begründet, und zum anderen ist dieser Abschluß für 40% der kaufmännischen Ausbildungsleiter hinreichend (vgl. KUTT et al. 1980, S. 103).

Die Berufsperspektiven und Aufstiegchancen des *kaufmännischen* Ausbilders sind stärker an der kaufmännischen Tätigkeit und der dortigen Berufsbewährung orientiert, weniger an einer kaufmännischen Ausbildertätigkeit. Kaufmännische Ausbildertätigkeit (zumeist als Sachbearbeiter) hat für den Positionsinhaber eher vorübergehenden Charakter mit der Möglichkeit der Profilierung für andere (Führungs-)positionen. Der Berufsweg

des *gewerblichen* Ausbilders führt in der Regel über eine mehrjährige Facharbeiterpraxis und allgemeine Bewährung im Betrieb zur Übernahme von Ausbildungsaufgaben, wobei jeder zweite Ausbilder zusätzliche fachliche Qualifikationen erworben hat. Mit der Tätigkeit als Ausbilder vollzieht sich zugleich in der Regel der Übergang vom Facharbeiter zum technischen Angestellten und damit nach den Ergebnissen von PATZOLD (1977) zu fast 70% ein intergenerativer beruflicher und sozialer Aufstieg aus der Herkunftsschicht, während für 28% durch die Erreichung dieser Position ein sozialer Abstieg vermieden wird. Allerdings muß es weiterführenden Untersuchungen vorbehalten bleiben, herauszufinden, wie im einzelnen, wann und mit welchen Motivationen und sozialisationsbedingten Auswirkungen bzw. unter Inkaufnahme welcher Anstrengungen und Entbehrungen einerseits und mit welchen Erwartungen andererseits sich der Wechsel der Berufsposition vom Facharbeiter/Gehilfen zum Ausbilder vollzieht und welche Beziehungen zwischen Qualifikation und Selektion von Ausbildern bestehen.

Wie aus *Tabelle 5* deutlich wird, verläuft der berufliche Werdegang des gewerblichen Ausbilders stärker als der des kaufmännischen Ausbilders über die Kanäle der aufstiegsorientierten Weiterbildung. Zum einen macht schon der Schritt vom Facharbeiter zum Ausbilder Weiterbildung erforderlich, wenn zudem als berufliches Ziel der Ausbildungsleiter angestrebt wird, dann bieten sich zwei etwa gleich frequentierte Abschlüssebenen an, die Ebene Handwerksmeister – Industriemeister – Techniker und die Ebene der Graduierung und Akademisierung. Bemerkenswert sind noch die Erwartungen der Ausbildungspersonen bezüglich der zukünftig für erforderlich gehaltenen Berufsabschlüsse. Während in der eigenen Ausbildung noch der Handwerksmeister überwog, wird für die Zukunft stärker der Industriemeisterabschluß bevorzugt. In erhöhtem Maß wird von den gewerblichen Ausbildungsleitern und kaufmännischen Ausbildern und Ausbildungsleitern der graduierte Fachhochschulabschluß als Ingenieur bzw. Betriebswirt vorgezogen. Dagegen wird der Hochschulabschluß – insbesondere von den kaufmännischen Ausbildungspersonen – für weniger wichtig gehalten. Von den akademisch ausgebildeten Ausbildungsleitern halten 41% ein Hochschulstudium und 38% eine Fachhochschulausbildung für eine gleichartige Funktion für erforderlich.

Die pädagogische Qualifizierung der Ausbilder hat neben der eigentlichen Befähigung zum pädagogisch begründeten Handeln entscheidend zur Festigung des beruflichen Werdegangs und damit zum Aufbau und zur Anerkennung des Berufs „Ausbilder“ bei-

Tabelle 5: Höchste berufliche Abschlüsse der befragten gewerblichen und kaufmännischen (in Klammern) Ausbildungspersonen (alle Angaben in %)

| Ausbildungs- personen | Ausbil- dungs- beruf | Tech- niker | Hand- werks- meister | Indu- strie- meister | Ing., Betr.- Wirt | Hoch- schul- abschluß | Sonstige |
|------------------------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------|
| Ausbil- dungsleiter | 8 (40) | 10 (1) | 22 (1) | 17 (1) | 28 (20) | 10 (22) | 5 (15) |
| Ausbil- dungs- meister | 12 | 5 | 48 | 26 | 3 | 1 | 5 |
| Ausbilder | 52 (49) | 8 (1) | 17 (2) | 12 (–) | 3 (12) | 1 (10) | 7 (26) |

getragen. Konnte die bisherige pädagogische Ausbildung der Ausbilder noch als eine Zusatzausbildung verstanden werden, die an eine ausgeübte Ausbildertätigkeit anknüpfte, so ist mit Blick auf den zukünftigen Zeitpunkt der Berufsorientierung zum Ausbilder danach zu fragen, welche Stellung die pädagogische Erstausbildung im Rahmen eines Ausbildungsgangs für Ausbilder haben sollte. In der Untersuchung des BIBB zeigte sich in der Antwort auf die Frage, an welcher Stelle der beruflichen Laufbahn die pädagogische Erstausbildung als Ausbilder erfolgen sollte, daß zwei Drittel die Auffassung vertraten, daß dies am günstigsten nach Abschluß der beruflichen Ausbildung und einer ein- bis zweijährigen berufspraktischen Tätigkeit erfolgen sollte, auf jeden Fall aber vor Beginn der eigenen praktischen Ausbildertätigkeit. Nur 5% waren der Meinung, daß die pädagogische Ausbildung zugleich mit der beruflichen Ausbildung beginnen sollte. Aus diesem Ergebnis kann geschlossen werden, daß Ausbilder sich nicht allzu frühzeitig auf den Ausbilderberuf festlegen wollen, da sie den Zeitpunkt der pädagogischen Erstausbildung relativ spät anlegen. Dies erscheint aus der Sicht der Ausbilder sicherlich ein „praxisgerechter“ Weg mit gewissen Optionsmöglichkeiten zu sein, wobei allerdings vorerst die organisatorischen Probleme ungelöst bleiben, die ein derartiger Ausbildungsgang aufwirft. Aus der Sicht der Unternehmen dürfte dieser Ausbildungsgang auch zu begrüßen sein, denn er begünstigt die Selbstrekrutierung der Ausbilder und eine bessere Steuerung der pädagogischen Ausbildung der Ausbilder.

Bei der Frage nach dem zeitlichen Umfang, den eine pädagogische Erstausbildung zum Ausbilder haben sollte, bewegen sich die Befragten im gängigen Rahmen. Der gewünschte zeitliche Umfang liegt höher als die Erfahrungen erwarten ließen, aber das anzustrebende 200-Stunden-Modell des BUNDESAUSSCHUSSES FÜR BERUFSBILDUNG wird nur von 20% der Befragten für wünschenswert angesehen. Bei der Frage nach der für günstig gehaltenen Organisationsform der pädagogischen Erstausbildung zeigt sich, daß über zwei Drittel der Befragten sich für Vollzeitlehrgänge mit internatsmäßiger Unterbringung aussprechen; 14% sind der Meinung, daß Vollzeitlehrgänge ohne gemeinsame Unterbringung wünschenswert wären; für Abendlehrgänge sprechen sich nur 8% aus, für Wochenendlehrgänge 5% und für Fernlehrgänge 1%. – Zeitpunkt und Organisationsform werden von gewerblichen und kaufmännischen Ausbildern nahezu gleich beurteilt. Die Ausbildungsleiter halten einen geringeren Wochenumfang als die Ausbilder für angemessen. Stärkere Unterschiede bestehen allerdings zwischen haupt- und nebenamtlichen Ausbildern. Eine vierwöchige pädagogische Ausbildung halten 25% der nebenamtlichen und 59% der hauptamtlichen Ausbilder für erforderlich.

Tabelle 6: Gewünschter zeitlicher Umfang der pädagogischen Erstausbildung

| Dauer der Erstausbildung in Wochen | Prozentwerte |
|------------------------------------|--------------|
| 1 Woche (bis 40 Stunden) | 7% |
| 2 Wochen (bis 80 Stunden) | 21% |
| 3 Wochen (bis 120 Stunden) | 27% |
| 4 Wochen (bis 160 Stunden) | 25% |
| 5 Wochen (bis 200 Stunden) | 13% |
| über 200 Stunden | 7% |

3. Weiterbildung der Ausbilder

Wie schon erwähnt, wird der Nachholbedarf pädagogischer Ausbildung der Ausbilder in absehbarer Zeit gedeckt sein (in Großbetrieben ist er es jetzt schon). Das bedeutet zugleich, daß die pädagogische – und sicherlich auch fachliche – *Weiterbildung* des Ausbildungspersonals an Bedeutung gewinnt. Weiterbildung als Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit soll sich hier auf solche Maßnahmen beziehen, bei denen eine pädagogische Grundausbildung z. B. gemäß AEVO oder innerhalb einer Meisterprüfung vorausgesetzt wird.

Die Förderung und Realisierung derartiger Weiterbildung hängen von verschiedenen Faktoren ab: von der individuellen Bereitschaft des Ausbilders, von den betrieblichen und institutionellen Bedingungen und der Attraktivität des Weiterbildungsangebots. Dabei wird unterstellt, daß die Bereitschaft zur pädagogischen Weiterbildung mit wachsender Professionalisierung und Rollenidentifikation bei gleichzeitigem Vorhandensein pädagogischer Grundkenntnisse der Ausbilder steigt. Diese Entwicklung könnte zur Folge haben, daß die Schere der Professionalisierung im Ausbildungssektor und die Qualität der Ausbildung breiter wird, wenn nicht deutlich akzentuierte Veranstaltungen für weniger privilegierte Ausbilder in Klein- und Mittelbetrieben angeboten und nachgefragt werden.

Für die in der Untersuchung des BIBB befragten Ausbilder vorwiegend aus größeren Betrieben trifft der erwartete Zusammenhang von Aus- und Weiterbildung zu, denn 86% der Befragten haben außerhalb der Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen, die zu 80% pädagogische Inhalte hatten. Eine Weiterbildung nach Abschluß der pädagogischen Erstausbildung zum Ausbilder halten nahezu alle befragten Ausbildungspersonen für erforderlich, wobei im einzelnen folgende Weiterbildungsdauer pro Jahr bevorzugt wird: Im einzelnen halten für notwendig: 10 Stunden Weiterbildung pro Jahr 7%, 20 Stunden 26%, 30 Stunden 18%, 40 Stunden 31%, über 40 Stunden 17%. Der individuelle Dispositionsspielraum der Befragten geht über diese Angaben sogar noch hinaus. Nahezu zwei Drittel sind der Meinung, zwei Wochen und mehr pro Jahr für die pädagogische Weiterbildung aufbringen zu können, und zwar bei voller Freistellung von ihrer Berufsarbeit. Lediglich nebenamtliche Ausbilder schätzen ihre zeitliche Weiterbildungsmöglichkeit deutlich geringer ein. Erstaunlich hoch ist auch die Bereitschaft, Freizeit für Weiterbildung zu nutzen. Die Hälfte der Ausbilder nennt hierfür ein Quantum von 60 Stunden pro Jahr (KUTT et al. 1980, S. 123). Mit dieser Bereitschaft korreliert die Initiative zur Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen. Mehr als die Hälfte gab an, daß die Initiative, eine Veranstaltung zu besuchen, von ihnen selbst ausgegangen sei, und 18%, vom jeweiligen Vorgesetzten. Ungünstiger mag vermutlich die Motivation zum Besuch von Lehrgängen zum Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse (mit Prüfung) sein. MICHELSSEN (1980, S. 236) gibt hierzu an, daß nur etwa jeder fünfte aus eigenem Antrieb an einem Kurs teilgenommen hat.

Neben der individuellen Bereitschaft zur Weiterbildung ist die Information und die innerbetriebliche Entscheidungsstruktur von entscheidender Bedeutung. Die o. a. Informationsquellen spiegeln das relativ breite Spektrum der Informationsversorgung wider, wobei die Betriebe in hohem Maß mit Informationen von den Organisationen der Wirtschaft

versorgt werden, was vermutlich auch dem tatsächlich vorhandenen Weiterbildungsangebot entspricht. Mit zunehmender Betriebsgröße verändern sich die Informations- und Entscheidungswege entsprechend den differenzierten Organisationsstrukturen. Ausbilder sind dann in noch stärkerem Maß auf die Weitergabe der Information durch den unmittelbaren Vorgesetzten oder die Betriebsleitung angewiesen. Die Entsendung nach Kenntnis und Einschätzung der Vorgesetzten ist insofern zufällig, als sie meist durch eingegangene Programme von Weiterbildungsveranstaltern initiiert werden und nicht aufgrund eines systematischen Weiterbildungsplans. Während in Betrieben bis zu 200 Beschäftigten die Geschäftsführung selbst über die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen entscheidet, verlagert sich die Entscheidungskompetenz mit zunehmender Betriebsgröße auf die Personal- und Ausbildungsleitung. Ausbilder in Klein- und Mittelbetrieben haben objektiv nicht die gleichen Weiterbildungschancen wie diejenigen in Großbetrieben.

Nach der Befragung des BIBB haben Ausbilder vor allem an solchen Themen ein starkes Interesse, die einen direkten Bezug zur Ausbildungstätigkeit erkennen lassen. Die am stärksten bevorzugten Themen waren (in Klammern die Prozentwerte der Nennungen): neue Methoden der praktischen Unterweisung (89%), neue Methoden des betrieblichen Unterrichts (87%), neue Methoden der Lernerfolgskontrolle und Leistungsmessung in der betrieblichen Ausbildung (85%), Lern- und Entwicklungsstörungen von Jugendlichen, Ursachen und Möglichkeiten der Behebung (84%), Hilfen zur Auswahl und zum Einsatz von Ausbildungsunterlagen und Ausbildungsmitteln (84%). Diese Themen sind den meisten Ausbildern auf Grund der vorangegangenen Ausbildung nicht fremd; sie haben Vorkenntnisse in den entsprechenden Bereichen, halten aber die Ausbildung in den damit umschriebenen Problemgebieten für verbesserungsfähig. Alle Themenbereiche stoßen bei den gewerblichen Ausbildern auf ein etwa 8%-Punkte größeres Interesse als bei den kaufmännischen Ausbildern. Zwischen Ausbildern, Ausbildungsmeistern und Ausbildungsleitern gab es keine bemerkenswerten Unterschiede.

Aus der Befragung des BIBB und aus Erfahrungen von Modellversuchen lassen sich für die künftige Entwicklung der Weiterbildung folgende Schwerpunkte formulieren: (1) Themenorientierte Weiterbildung zur Vertiefung und Erweiterung der Kenntnisse/Fähigkeiten, die als pädagogische Grundkenntnisse Bestandteil der AEVO sind. Hierfür bieten sich drei- bis fünftägige Veranstaltungen an. (2) Gesprächskreise, die vorwiegend dem Erfahrungsaustausch dienen. (3) Weiterbildung der Dozenten und Lehrkräfte in der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder; Entwicklung von Lehr- und Lernmaterialien. (4) Fachbezogene pädagogische Weiterbildung der Ausbilder als systematische Planung und Durchführung von Unterweisung und betrieblichem Unterricht – vorwiegend für hauptamtliche Ausbilder konzipiert als 2 mal fünftägiger Lehrgang (*Modellversuch Siemens*; KUTT et al. 1979). (5) Weiterbildung von Ausbildern für besondere Gruppen von Auszubildenden; Modellmaßnahmen zur Weiterbildung von Ausbildern für körperbehinderte und lernbeeinträchtigte Jugendliche sind bereits angelaufen (STIFTUNG REHABILITATION HEIDELBERG; CHRISTLICHES JUGENDDORFWERK DEUTSCHLAND, GÖPPINGEN); in diese Kategorie der adressatenbezogenen, stärker sozialpädagogisch-psychologisch orientierten Weiterbildung gehört auch die Weiterbildung von Ausbildern ausländischer Auszubildender (BOOS-NÜNNING 1980). (6) Weiterbildung zur Förderung der gewerkschaftlich-politischen Reflektion von Ausbildern hinsichtlich der ökonomischen, sozialen, organisatorischen, pädagogischen und politischen Dimensionen der Ausbildung und zur Förderung

des beruflichen Selbstverständnisses von Ausbildern; in die Durchführung derartiger Veranstaltungen müßten insbesondere die Gewerkschaften, Ausbilder-Verbände und Volkshochschulen einbezogen werden.

Literatur

- ALTHOFF, H., et al.: Schulische Vorbildung, Prüfungserfolg von Auszubildenden, Ausbildereignung. Analyse ausgewählter Daten zur Berufsbildung im Bereich Industrie und Handel. (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 12.) Berlin BIBB 1979.
- ALTHOFF, H., et al.: Schulische Vorbildung, Prüfungserfolg von Auszubildenden, Ausbildereignung. Analyse ausgewählter Daten zur Berufsbildung im Bereich Industrie und Handel und Vergleich mit früheren Ergebnissen. (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 16.) Berlin (BIBB) 1980.
- BAUMGADT, J.: Modellversuch zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder. Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare III und IV. München 1974. Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare V und VI. München 1975.
- BAUMGARDT, J., et al.: Situation der pädagogischen Ausbilderqualifizierung in Bayern. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Erster Teil, 1. Halbband: Maßnahmen zur pädagogischen Ausbilderqualifizierung in Bayern. München 1978.
- BOERGER, M./PASCHEN, K.: Effizienz der Ausbilder-Ausbildung aus der Sicht der Ausbildungsleiter. In: Beruf und Bildung (1977), Heft 5.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSSTAG (Hrsg.): Berufsbildung 1974/75. (Heft 148.) Bonn 1975. Berufsbildung 1975/76. (Heft 156.) Bonn 1976. Berufsbildung 1976/77. (Heft 164.) Bonn 1977. Berufsbildung 1977/78. (Heft 170.) Bonn 1978.
- ECHTERHOFF, W.: Die Funktion des Medienverbundsystems „Ausbildung der Ausbilder“ für die Berufsbildung. (Unveröffentlichter Forschungsbericht der Forschungsgruppe für programmiertes Lernen.) Köln 1974.
- EIMUTH, H./WEBER, M.: Modellversuch zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder. Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare VII und VIII. Band II. München 1977.
- EIMUTH, H./FIRNKES-MÜLLER, M.: Modellversuch zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder. Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare IX und X. Band 1. München 1978.
- GOLAS, H. G.: Berufs- und Arbeitspädagogik für Ausbilder. Band 1 und 2. Essen 1979.
- HANISCH, CH., et al.: Pädagogische Ausbildung der Ausbilder. Ergebnisse aus Modellversuchen – Vorschläge für die Lehrgangsgestaltung. (Schriften zur Berufsbildungsforschung. Band 42.) Hannover 1976.
- HANISCH, CH./KUTT, K.: Auswahlbibliographie Funktion und Qualifikation des Ausbildungspersonals. (Bibliographien und Dokumentationen zur beruflichen Bildung. Heft 1.) Berlin (BIBB) 1979.
- INSTITUT ZUR ENTWICKLUNG MODERNER UNTERRICHTSMEDIEN e. V. (Hrsg.): Grundlagen der Arbeits- und Berufspädagogik. Bremen o. J.
- KLEIN, U.: Die Bedeutung des Modellversuchs für die gewerbliche Berufsbildung aus der Sicht der Siemens AG. In: KUTT et al. 1979, S. 23–38.
- KUTT, K.: Die Bedeutung von Modellversuchen zur Qualifizierung von Ausbildungspersonen. In: KUTT et al. 1979, S. 9–22.
- KUTT, K., et al.: Pädagogische Weiterbildung von Ausbildern. Ein Modellversuch zur fachbezogenen Planung und Durchführung betrieblicher Lernprozesse. (Schriften zur Berufsbildungsforschung. Bd. 56.) Hannover 1979.
- KUTT, K./STIEHL, H.: Ausbildung der Ausbildungsleiter? Überlegungen zu einem Gesamtkonzept. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (1979), S. 20–25.
- KUTT, K./TILCH, H./MCDONALD-SCHLICHTING, U./HANISCH, CH.: Ausbilder im Betrieb. Empirische Befunde zur Situation und Qualifikation des Ausbildungspersonals. (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 13.) Berlin (BIBB) 1980.

- MICHELSSEN, U. A.: Die pädagogische Ausbildung der Ausbilder. Ergebnisse und Schlußfolgerungen aus einer empirischen Untersuchung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (1980), S. 232–238.
- MICHELSSEN, U. A.: Der Ausbilder in der Industriewerkstatt. Tätigkeit, Berufseinstellung, Ausbildung. Trier 1979.
- Modellelehrgänge Ausbilderförderungszenrum. Schlußbericht. (BFZ-Bericht. Nr. 18.) Essen, Dezember 1979.
- MÜLLER, K. R.: Modellversuch zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder. Bericht über die wissenschaftliche Begleitung VII und VIII. Band I. München 1976.
- MÜLLER, K. R.: Pädagogische Ausbilderqualifizierung in der gewerblichen Wirtschaft Bayerns. In: BAUMGARDT et al. 1978.
- PÄTZOLD, G.: Der betriebliche Ausbilder im „dualen System“ der Berufsbildung. Empirische Befunde und theoretische Reflexion. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule (1977), S. 264–277.
- SCHULZ, W./TILCH, H.: Qualifizierung von Ausbildern zu Pädagogen? Ein Beitrag zur Intensivierung und Systematisierung der pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder. Erfahrungen mit Versuchslehrgängen in Berlin. (Schriften zur Berufsbildungsforschung. Bd. 29.) Hannover 1975.
- SCHULZ, W.: Anmerkungen zur Situation und Weiterentwicklung der Qualifizierung von Ausbildern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (1978), Heft 4, S. 29–32.
- WOLLSCHLAGER, N.: Im Blickpunkt: der Ausbilder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (1975), Heft 6, S. 29–31.